

Н.И. Тарасевич,

кандидат юридических наук, доцент

РАССМОТРЕНИЕ ИНДИВИДУАЛЬНЫХ ТРУДОВЫХ СПОРОВ: ПРОБЛЕМНЫЕ АСПЕКТЫ

Комиссия по трудовым спорам (далее — КТС) в соответствии с ч. 1 ст. 236 Трудового кодекса Республики Беларусь (далее — ТК) (если она создана) является обязательным первичным органом по рассмотрению трудовых споров, за исключением случаев, когда ТК и другими законодательными актами установлен иной порядок их рассмотрения.

Основными задачами, решение которых призвано обеспечить создание КТС, являются: обеспечение оперативности и гибкости рассмотрения индивидуального трудового спора, возможность непрерывного функционирования органа, разрешающего трудовые споры, в непосредственной близости от конфликтующих сторон, снижение издержек, связанных с рассмотрением трудовых споров, а также воспрепятствование увеличению количества индивидуальных трудовых споров, рассматриваемых судами.

Успешная реализация указанных задач является серьезным фактором, смягчающим социальную напряженность, что свидетельствует о значимости изучения практики рассмотрения трудовых споров в КТС и выявления направлений совершенствования работы указанных органов.

Изучение практики рассмотрения трудовых споров в КТС позволяет констатировать наличие комплекса проблемных и неразрешенных вопросов, в значительной степени затрудняющих возможности эффективного функционирования данного органа по рассмотрению трудовых споров, а также выявить определенные недостатки непосредственно в работе КТС.

Обобщение судебной практики по трудовым делам свидетельствует о том, что решения комиссии по трудовым спорам в большинстве случаев принимаются не в пользу работника, даже если к тому имеются основания [1, с. 62].

Одним из достаточно часто допускаемых нарушений в практике работы КТС, на которое уже указывалось в юридической литературе [2, с. 17], является несоблюдение требований законодательства относительно равного числа представителей профсоюза и нанимателя, участвующих в рассмотрении трудового спора.

Количественный состав КТС законодательством не определен. Поэтому стороны по взаимному соглашению вправе самостоятельно установить количество своих постоянных представителей в КТС в зависимости от численности работников, количества возникающих трудовых споров и иных имеющих значение обстоятельств. Наниматель назначает своих представителей в КТС соответствующим приказом руководителя, а профсоюз — соответствующим постановлением профкома. Представителем профсоюза может быть любой работник — член данного профсоюза. Представителями нанимателя в КТС

выступают, как правило, работники кадровой службы, юрисконсульты, экономисты. В целом при определении персонального состава представителей сторон следует учитывать наличие у конкретных лиц знаний законодательства в области труда и заработной платы, а также качеств, позволяющих объективно, всесторонне и правильно разрешить трудовой спор.

Как справедливо отмечается в юридической литературе, в ТК урегулированы основные положения, связанные с созданием и деятельностью КТС. Многие вопросы, возникающие на практике, как правило, решаются локальными положениями о КТС, утверждаемыми общим собранием (конференцией) работников или по соглашению между работодателем и представителем работников (профкомом, профорганизатором) [3, с. 817].

Отсутствие норм, определяющих качественный состав КТС, на практике приводит к формальному подходу к процедуре его определения. Стороны, как правило, не учитывают всех перечисленных факторов, что, в свою очередь, влечет невозможность полного, всестороннего и объективного рассмотрения трудового спора в КТС и увеличивает процент трудовых споров, рассматриваемых судами в результате обжалования ее решения.

Одной из возникающих на практике проблем, связанных с рассмотрением трудовых споров в КТС, является невозможность ее создания в связи с отсутствием представительных органов работников. В частности, К.И. Кеник указывает, что в последнее время на некоторых предприятиях Республики Беларусь не создаются профсоюзные организации, в связи с чем создание КТС по действующему порядку их образования не представляется возможным. Иногда даже при наличии профсоюза (а на некоторых предприятиях и нескольких профсоюзов) в отдельных организациях КТС не создаются [4].

В КТС рассматриваются индивидуальные трудовые споры работников — членов соответствующего профсоюза, связанные с применением законодательства о труде, коллективных договоров, соглашений и иных локальных нормативных актов, трудовых договоров. Примерный перечень категорий споров, подлежащих рассмотрению в КТС, определен ст. 236 ТК.

При этом работник — не член профсоюза имеет право по своему выбору обратиться в КТС или в суд.

В связи с указанным представляется необходимым обратить внимание на уже неоднократно поднимаемый в юридической литературе вопрос о неравенстве в сфере рассмотрения индивидуальных трудовых споров в КТС работников, не являющихся членами профсоюза, и работников — членов профсоюза. Если первые имеют право выбора органа, который будет рассматривать трудовой спор, то вторые такого права необоснованно лишены. Представляется справедливой точка зрения о том, что в ТК Республики Беларусь в данном случае закреплено определенное неравенство ... и более приемлемым является подход, предусмотренный в ТК Российской Федерации, в соответствии с которым право выбора (обращаться вначале в КТС либо сразу в суд) принадлежит работнику [5].

У работника могут быть свои мотивы, по которым он не желает разрешать спор в КТС. При этом следует иметь в виду, что ст. 60 Конституции гарантирует каждому право на судебную защиту. Поэтому в целом поддерживая возможность предварительного разрешения спора в КТС, считаем, что у работника должен быть выбор: обращаться в комиссию либо сразу непосредственно в суд [6].

Работник может обратиться в КТС в трехмесячный срок со дня, когда он узнал или должен был узнать о нарушении своего права. Истечение установленного законодательно срока подачи заявления в КТС не может служить основанием для отказа в приеме заявления и его рассмотрении. В случае пропуска срока подачи заявления по уважительным причинам КТС может восстановить его и рассмотреть спор по существу. Степень уважительности причин пропуска указанного срока оценивается членами КТС. Вопрос об уважительности или неуважительности причин пропуска срока обращения в КТС рассматривается на заседании КТС. Признав причины уважительными (такими, например, могут быть болезнь, длительная командировка и т.п.), КТС восстанавливает срок и рассматривает дело по существу с вынесением соответствующего решения. Придя к выводу, что срок пропущен по неуважительной причине, КТС выносит решение об отказе в удовлетворении требований работника.

Применительно к срокам обращения за рассмотрением трудовых споров в КТС представляется справедливой высказанная в юридической литературе точка зрения о том, что право на правосудие как неотъемлемое право каждого человека не должно сводиться лишь к праву на обращение в суд. Это право не исключает предварительного порядка рассмотрения споров (например, в КТС)... не следует ограничивать право граждан на обращение в суд и в том случае, если они по каким-либо причинам в установленный срок не воспользовались предварительным порядком разрешения спора. В этой связи для разрешения трудовых споров должны быть установлены более сбалансированные и учитывающие данный вывод сроки: не три месяца для обращения в КТС и суд (см. ст. 242 ТК), а, например, 10 дней для обращения в КТС и три месяца — в суд [7].

КТС обязана рассмотреть трудовой спор в десятидневный срок со дня подачи заявления.

Применительно к сроку рассмотрения спора в КТС следует также указать на наличие проблемных моментов, связанных с отсутствием в ТК норм, регулирующих отдельные аспекты, связанные с соблюдением указанного срока.

В частности, остается неурегулированным вопрос о том, в течение какого срока работник имеет право обратиться в суд, если КТС не рассмотрела его заявление в установленный срок.

Буквальное толкование ст. 239 ТК предполагает, что для возможности обращения работника в суд для обжалования решения КТС последнее (его копия) должно быть вручено работнику.

В том случае, если данное требование ТК не соблюдено, т.е. КТС не приняла решения в десятидневный срок, практическим работникам и правоприменительным органам остается руководствоваться нормами ГК, применяя их по аналогии, что неизбежно влечет возникновение различных теоретических трактовок данной ситуации, а также затруднения и противоречивость практики применения норм об обжаловании решения КТС. Во избежание указанных негативных последствий представляется целесообразным уточнение ст. 239 ТК в части срока обращения в суд за разрешением трудового спора, если комиссия по трудовым спорам не рассмотрела в течение десяти дней заявление работника. В данном случае десятидневный срок должен исчисляться с момента истечения десяти дней, предусмотренных для рассмотрения заявления работника.

В заседании комиссии не обязательно должны принимать участие все ее члены, однако количество представителей сторон, участвующих в рассмотрении спора, должно быть одинаковым.

Заседание начинается с проверки присутствия членов КТС, а также выяснения их полномочности. Затем определяются лица, которые будут выполнять функции председателя и секретаря комиссии (с учетом ранее изложенных особенностей). Председатель КТС сообщает о составе комиссии, рассматриваемой спор, а также о поступившем в нее заявлении, осуществляет проверку присутствия заинтересованных сторон и разъясняет право работника-заявителя и представителя нанимателя на отвод любому члену КТС. Если отвод был заявлен, то решается вопрос об удовлетворении (либо отказе в удовлетворении) отвода члену комиссии.

Затем председатель КТС знакомит лиц, участвующих в рассмотрении заявления, с существом спора. После этого слово предоставляется работнику (его представителю) для изложения и аргументации своих требований и представителю нанимателя — для обоснования позиции нанимателя. В юридической литературе справедливо отмечается, что в ТК Республики Беларусь отсутствует указание о возможности работника иметь представителя в КТС [8]. Следующим этапом рассмотрения трудового спора в комиссии является выяснение всех обстоятельств по рассматриваемому спору, для чего слово предоставляется свидетелям, экспертам, иным лицам, которые были вызваны (приглашены) для участия в рассмотрении спора.

На заседании КТС ведется протокол, в котором кратко фиксируются ход рассмотрения спора, все связанные с рассмотрением спора вопросы (например, существо ходатайств сторон, содержание пояснений свидетелей, экспертов и иных привлеченных для рассмотрения спора лиц и т.п.), содержание решения по рассматриваемому спору.

Протокол подписывается председателем и секретарем комиссии.

Анализ порядка рассмотрения спора в КТС позволяет утверждать, что деятельность данного органа нуждается в более детальной регламентации. ТК устанавливает лишь общий порядок рассмотрения споров в комиссии. В остальном же порядок своей работы КТС определяет самостоятельно. При этом

на практике на порядок рассмотрения споров в комиссии принято распространять некоторые принципы гражданского процесса — гласность разбирательства, возможность отвода члена КТС по аналогии с отводом судьи или народного заседателя и т.п.

Поэтому справедлива точка зрения о необходимости четкого определения принципов деятельности КТС на законодательном уровне. К указанным принципам могут быть отнесены принципы, предложенные Т.А. Савельевой: доступность обращения в орган по рассмотрению индивидуальных трудовых споров; бесплатность обращения; принцип законности; принцип гласности рассмотрения индивидуальных трудовых споров; принцип профессионализма; принцип равенства сторон; принцип независимости досудебного органа; принцип диспозитивности, предполагающий широкие права участвующих в деле лиц; принцип обеспечения исполнения решения [9, с. 13—137].

КТС принимает решение по соглашению между представителями нанимателя и профсоюза (ч. 1 ст. 238 ТК). Это означает, что все члены комиссии должны прийти к однозначному решению. Если хотя бы один из членов КТС не согласен с мнением остальных, решение считается непринятым. Порядок принятия КТС решения является несомненным фактором, снижающим коэффициент ее полезного действия, поскольку достигнуть соглашения между представителями нанимателя и профсоюза в том его понимании, которое заложено ТК, представляется достаточно проблематичным в силу изначальной противоречивости интересов данных сторон.

Участие в КТС представителей нанимателя, притом в таком количестве и при таком порядке принятия решения, когда все члены комиссии должны прийти к однозначному решению, почти всегда приводит к принятию отрицательного решения для работника, поскольку представители нанимателя отстаивают его интересы, даже если они не соответствуют закону. В КТС не всегда обеспечивается необходимая незаинтересованность в результатах разрешения трудового спора, а члены комиссии не всегда принципиальны при его рассмотрении. Подчиненность членов КТС влиянию нанимателя не способствует реальной защите трудовых прав работников при разрешении трудовых споров на предприятии. Так, судами Республики Беларусь за 1995—1999 гг. рассмотрено 2832 дела о взыскании заработной платы и премий. Дела рассматривались судами, так как КТС отказала в удовлетворении требований работника. Из этого количества судами удовлетворены 2375 исков, или 83,9 %. При принципиальном подходе членов КТС к разрешению трудового спора обращений в суды могло бы и не быть [10].

В целом следует отметить, что достаточно большое количество процедурных моментов, связанных с рассмотрением трудовых споров в КТС (порядком приема заявления, его регистрацией, порядком рассмотрения трудового спора и др.), законодательством не урегулировано. Комиссии в данных случаях руководствуются фактически сложившейся практикой регулирования таких отношений, что также приводит к недостаткам в их деятельности (при

приеме заявления, определении даты заседания КТС, рассмотрении спора и формулировке решения). Поэтому представляется необходимым дальнейшее уточнение норм законодательства о труде в части более четкого определения процедуры рассмотрения трудовых споров в комиссии.

Кроме того, требуется и дальнейшее уточнение компетенции КТС. В частности, в юридической литературе справедливо отмечается, что в отношении КТС как органа нормоконтроля вполне возможен косвенный нормоконтроль при разрешении конкретного трудового спора. Однако остается не решенным законодателем вопрос о допустимости целевого нормоконтроля, обращения в КТС с заявлением о признании локального нормативного акта недействительным, не подлежащим применению [11].

Л и т е р а т у р а

1. Кеник, А.А. Защита органами прокуратуры трудовых прав граждан / А.А. Кеник. — Минск: Дикта, 2005.
2. Кеник, К.И. Судебная практика по трудовым делам / К.И. Кеник. — Минск: Амалфея, 2000.
3. Комментарий к Трудовому кодексу Российской Федерации / под общ. ред. М.Ю. Тихомирова. — М., 2002.
4. Кеник, К.И. Трудовые кодексы России и Беларуси: защита трудовых прав работников / К.И. Кеник // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.
5. Василевич, Г.А. Научно-практический комментарий к Конституции Республики Беларусь / Г.А. Василевич // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.
6. Василевич, Г.А. Обеспечение в социальном правовом государстве приобретенных прав: конституционные гарантии, законодательство, практика / Г.А. Василевич // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.
7. Василевич, Г.А. Научно-практический комментарий к Конституции Республики Беларусь / Г.А. Василевич // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.
8. Кеник, К.И. Трудовые кодексы России и Беларуси: защита трудовых прав работников / К.И. Кеник // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.
9. Савельева, Т.А. Правоприменительная деятельность и досудебный порядок разрешения индивидуальных трудовых споров: дис. ... канд. юрид. наук / Т.А. Савельева. — Томск, 2002.
10. Кеник, К.И. Трудовые кодексы России и Беларуси: защита трудовых прав работников / К.И. Кеник // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.
11. Лушникова, М.В. Методологические подходы к определению нормоконтроля в трудовом праве / М.В. Лушникова // Консультант Плюс: Беларусь. Технология 3000 [Электронный ресурс] / ООО «ЮрСпектр», Нац. центр правовой информ. Респ. Беларусь. — Минск, 2007.